

**600 nouveaux membres
au Montreal General
Page 14**

nouvelles

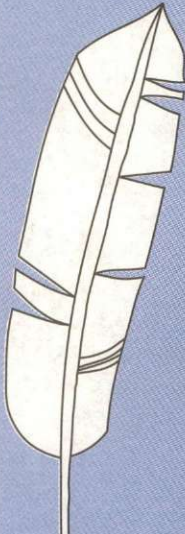

CSN
10 OCTOBRE
1997
NUMÉRO
430

Quand respectera-t-on enfin le savoir-faire ouvrier?

Page 3



Les midinettes de l'An 2000



Michel Rioux

BIBLIOTHÈQUE

Les petites couturières qui cousaient du matin au soir dans les ateliers des grands boulevards, à Paris, n'avaient pas le temps de prendre autre chose qu'une dînette à l'heure du midi. D'où leur nom. Non seulement n'avaient-elles pas le temps pour le gueuleton apéro-digesto, elles n'en avaient tout simplement pas les moyens.

Les petits moyens, on le sait, cela force souvent la frugalité.

Les petites mains qui cousaient les tailleurs de Coco Chanel ou les grandes robes du soir de Balmain se faisaient dire qu'elles habillaient les bourgeois, les grandes dames du beau monde et que rien que cela était tout un privilège. Cela ne les rendait pas riches, toutefois.

Même chose pour celles qui, dans ces villes aux noms poétiques de Bruges, Alençon, Valenciennes ou Chantilly, faisaient dans la dentelle. Cela usait les petites mains, faire dans la dentelle. Cela ne les rendait pas riches, toutefois.

De nos jours, les enfants qui produisent des vêtements et des chaussures sports pour Nike, en Indonésie ou en Malaisie, ne voient pas souvent le soleil. Et même si leur production est vendue au prix fort dans les pays riches, ces enfants ne le deviendront jamais, riches.

Il y a fort à parier que dans les beaux quartiers, dans les quartiers bon chic bon genre où on sait s'habiller, où faire le tour du monde fait quasiment partie de son quotidien, on trouve une concentration pas mal plus élevée de vêtements portant la griffe Chlorophylle que dans les quartiers moins bien lotis. Non pas que le bon goût vienne comme de soi, avec l'épaisseur du compte en banque. Non. C'est plutôt le coût qui fait problème.

Pourquoi parler de Chlorophylle?

Parce que ce *success story* saguenéen façon beauceronne est fort éloquent. Les couturières de l'atelier de Chicoutimi ont déclenché une grève le 24 septembre. Elles sont 55 syndiquées, qui cousent des manteaux de 7 h30 le matin à 4 heures l'après-midi. Comble de l'ironie, sans qu'elles n'aient à poser quelque geste que ce soit, certaines d'entre elles ont vu leur salaire augmenter le 1^{er} octobre, quand le salaire minimum a été haussé à 6,80 \$. Les salaires varient en effet de 6,70 \$ à 7,75 \$ dans l'entreprise de M. Gilles Couët, un entrepreneur qui fait la fierté des gens d'affaires de la région. Un gars de la place

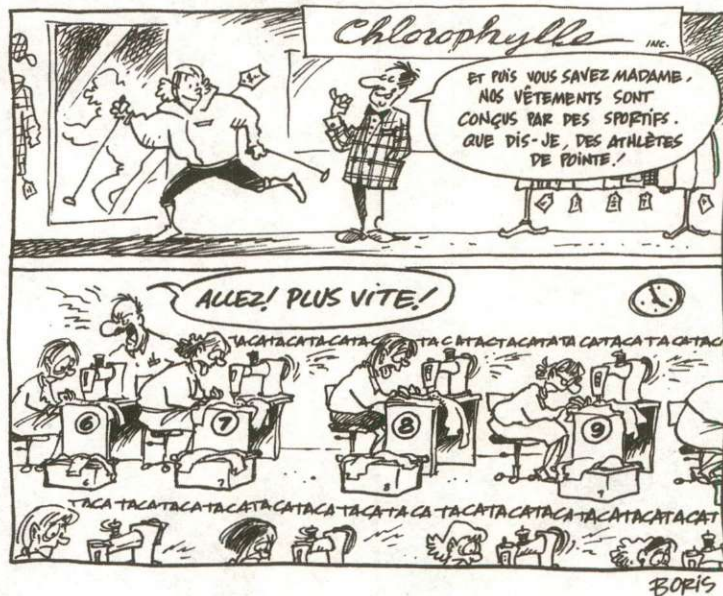
qui a réussi. Qui a l'appui des élites économiques locales. Les Caisses populaires, actionnaires de l'entreprise florissante, «*vont se replier sur des stratégies strictement financières*», de dire le directeur général de la fédération régionale. Même son de cloche pour le président de Socrent, un fonds d'investissement régional. «*Le problème, c'est le marché du textile*», dit le brasseur d'affaires,

actionnaire lui aussi de Chlorophylle.

Aurait-on douté un instant, enfin, que ce fleuron régional, prêt à en découdre avec ses couturières pour aller coudre ailleurs, n'obtiendrait pas sur-le-champ l'injonction demandée pour limiter le piquetage?

Dans les salons de la haute gomme du Saguenay, cela a dû se savoir que des midinettes fâchées peuvent vous donner du fil à retordre. À Paris, à la Fête des travailleurs de 1923, les cousettes en grève avaient envahi les rues pour donner à la journée le nom de *1^{er} Mai de Mimi Pinson*.

Les patrons devraient craindre les midinettes quand elles piquent une colère.



nouvelles CSN
est l'organe officiel de la Confédération des syndicats nationaux. Publié à tous les quinze jours, il est tiré à 23,000 exemplaires et distribué gratuitement dans les syndicats de la CSN à travers le Québec.

Coordination
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux

Conception graphique
Jean Gladu

Mise en page informatique
Jean Gladu
Jean-Pierre Paré

Rédaction
Michel Crête
Roger Deslauriers
Louis-Serge Houle
Thérèse Jean
Maroussia Kishka
Luc Latraverse
Lucie Laurin
Jean-Pierre Paré
Michel Rioux
Claude St-Georges

Photographe
Alain Chagnon
Michel Giroux
Hélène Rochon
Caricaturiste
Boris
Soutien technique
Lyné Beaulieu
Impression
Les syndiqués CSN de L'Imprimerie L'Éclaireur de Beauceville.

Pour modifier le nombre d'exemplaires reçus:
(514) 598-2233
1601 de Lorimier, Montréal, Qc H2K 4M5

Les syndicats ont l'autorisation (et notre encouragement) de reproduire le contenu de *nouvelles CSN* dans leur journal.

L'obsession du profit, chez les patrons d'abattoirs de porc et de poulet, non seulement cause des lésions professionnelles aux travailleurs et travailleuses, mais empêche aussi ces mêmes patrons d'augmenter... leurs profits!

Quand respectera-t-on enfin le savoir-faire ouvrier?

Lucie Laurin

On penserait que le travail en abattoir est répétitif, dur physiquement et sans possibilité de se dépasser. Répétitif et dur physiquement, peut-être. Mais pour le dépassement, on devra revoir ses positions. Car travailler mieux, raffiner la précision de ses gestes, les planifier dans un temps serré, occuper au mieux son espace, les travailleuses et les travailleurs des abattoirs connaissent ça. Et ils en sont fiers.

La qualité avant tout

Mais il y a l'employeur, avec ses gros sabots. Qui ignore tout de ce savoir-faire et de cet équilibre. Et qui, régulièrement, sans penser plus loin, décide de changer une ou l'autre de ces conditions. En augmentant les cadences, par exemple.

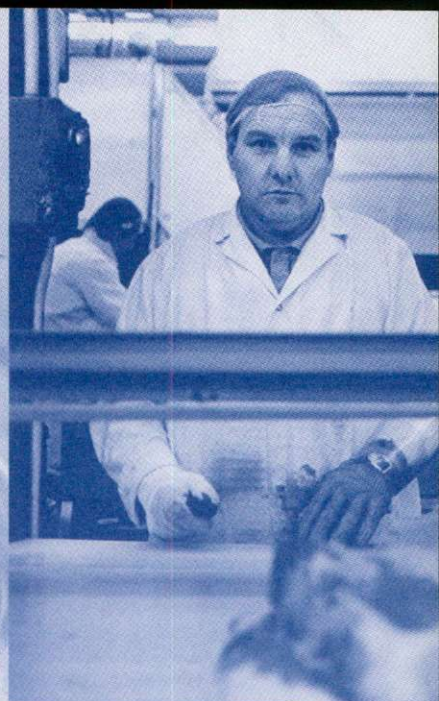
L'ergonome Nicole Vézina, de l'UQAM, a analysé un poste de parage des ailes dans un abattoir de dinde. Elle a constaté que les travailleuses fournissaient le maximum de leurs efforts. Même si l'employeur avait augmenté la vitesse de la chaîne, le nombre de gestes à la minute que posaient les travailleuses ne pouvait augmenter. «*Cependant, dit-elle, les travailleuses ne voulaient pas diminuer la qualité de leur travail en laissant des parties indésirables. Alors, au lieu de trancher deux petites parties de l'aile avec chacune un défaut, elles coupaient la moitié de l'aile en enlevant d'un seul coup de couteau les deux mauvais bouts. La qualité était sauvée et la cadence respectée.*» On n'a jamais su si les gestionnaires qui avaient pris la décision d'augmenter la cadence s'étaient

rendu compte qu'ils n'y gagnaient rien...

Du temps pour apprendre

Les employeurs apprendraient beaucoup s'ils se donnaient la peine de faire parler leurs employé-es et de les écouter. Il leur viendrait peut-être à l'esprit, alors, que tout ce savoir, qu'ils se refusent à reconnaître, pourrait être transmis. Bien des lésions professionnelles pourraient ainsi être évitées.

Par exemple, les couteaux. Affiler un couteau est une tâche de haute précision, qui s'apprend. À condition d'avoir du temps pour le faire. Chaque travailleur qui utilise un couteau dans un abattoir l'affile environ toutes les minutes sur un fusil placé à côté de lui. Comme le fil du couteau est microscopique, on ne le voit pas: il faut l'imaginer. À si petite échelle, il est flexible; une pression un peu trop forte suffit à le faire onduler. L'affilage demande une grande concentration et une bonne coordination des gestes afin que l'angle soit toujours le même et égal des deux côtés.



Un couteau mal affilé et ça y est: la viande qu'on devrait découper en quelques secondes résiste. Il faut forcer: on se fait mal à l'épaule, au bras, au poignet. On perd du temps, le convoyeur avance, on prend du retard, on s'énerve, on s'étire pour achever la tâche... On n'est pas satisfait parce que le morceau n'est pas bien taillé et en plus, on a abîmé le couteau davantage en forçant!



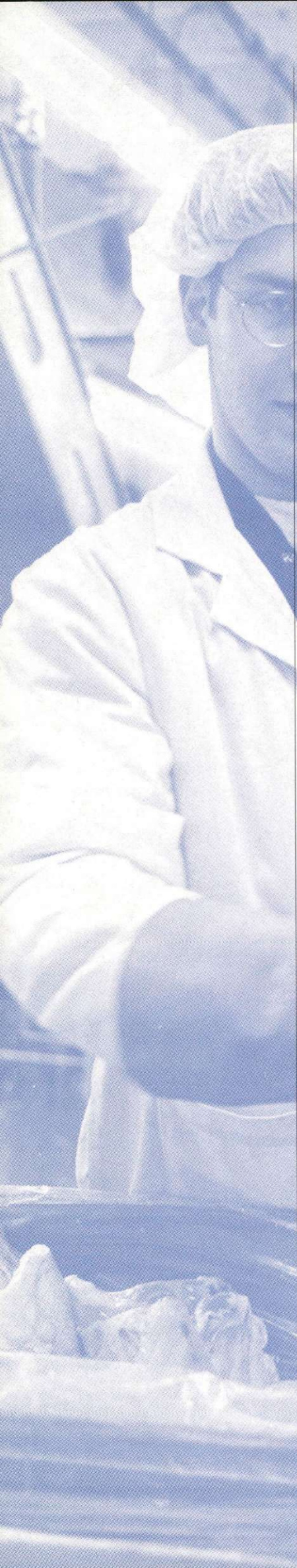
Jean Lortie

Une première à la FC

Le problème des couteaux dans les abattoirs a occupé beaucoup de temps du colloque organisé par la Fédération du commerce, les 2 et 3 octobre à Drummondville. C'était la première fois que la fédération réunissait les représentants syndicaux des secteurs avicole et des viandes rouges pour discuter de santé-sécurité dans les

Quand on travaille dans un abattoir, on développe un savoir-faire impressionnant. À mesure que passe le temps, on apprend à deviner à son seul aspect que la viande sera coriace, à redresser le fil invisible du couteau en portant attention à la sensation au bout des doigts lors de l'affilage, à répartir efficacement les quinze opérations qu'on doit faire dans les douze secondes qui s'écoulent entre deux pièces de viande, à adapter l'amplitude de ses gestes à l'espace dont on dispose entre deux camarades; on est capable de reconnaître les situations dangereuses et on sait aussi qu'on réussit mieux une coupe en appliquant sa force sur le poignet plutôt que sur l'épaule — même si le contremaître soutient le contraire en prenant exemple sur une camarade qui, elle, est plus petite et a plus de force dans l'épaule...

Ces milliers de petits gestes que les travailleuses et les travailleurs d'abattoirs répètent tous les jours, ils les perfectionnent et les coordonnent, chacun inventant sa façon propre de produire la qualité attendue tout en préservant sa santé, créant un équilibre — fragile, parfois — entre ces deux choses également importantes.



abattoirs. «Un franc succès, déclare le trésorier Jean Lortie. Nos neuf gros syndicats y étaient, avec des délégations importantes: 70 en tout! Ils ont pu constater que leur métier est important: il y a plein de chercheurs qui les étudient à plein temps!»

Pour beaucoup de syndicats d'abattoirs, le problème des couteaux est intimement lié à celui de la formation... que les employeurs refusent de donner. Une formation d'autant plus importante que les fabricants de couteaux n'arrivent pas à fabriquer le couteau parfait, que la machine à aiguiser idéale n'existe pas et, donc, qu'on doit manoeuvrer avec des instruments médiocres pour obtenir le maximum de qualité et le minimum de lésions au corps de celui ou celle qui les manipule.

L'affilage est important, mais auparavant, il y a l'aiguisage, qui ne l'est pas moins. L'aiguisage, c'est l'opération qui donne au couteau son taillant à l'aide d'une meule ou d'un papier sablé. Dans les gros abattoirs, l'aiguisage des couteaux représente un ou deux postes octroyés selon l'ancienneté.

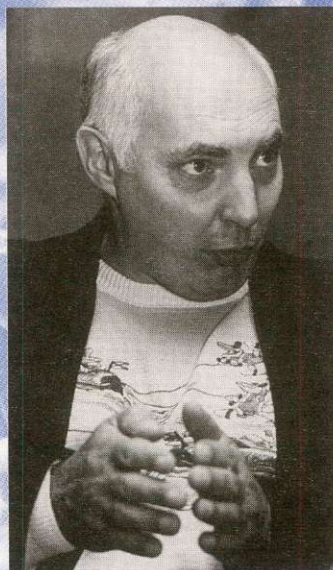
C'était si simple!

Chez Olymel de Saint-Simon, l'employeur a fini par comprendre. Les aiguiseurs reçoivent une vraie formation, et l'un d'eux circule entre les travailleurs pour redresser les fils de couteaux qui ont «viré»*. Chez Olymel de Princeville, lorsque l'aiguiser a pris sa retraite, le syndicat a réclamé qu'il revienne former le travailleur qui avait obtenu le



Normand Nadeau

poste par ancienneté. «Il n'avait plus touché de couteau depuis deux ans, explique Normand Nadeau, président du syndicat. Tout le monde se plaignait que les couteaux étaient mal aiguisés et exigeait que ça soit quelqu'un d'autre. Depuis qu'il a eu sa formation, il a 100 couteaux de moins à aiguiser par jour! De plus, maintenant, c'est comme un travail d'équipe. Les gars vont voir l'aiguiser et lui parlent, lui font part de leurs petites idées sur les problèmes qu'ils rencontrent...»



Marc Vachon

Chez Olymel de Vallée Jonction, par contre, l'employeur n'a encore rien compris. Ses affaires vont bien: les exportations ont augmenté, il doit embaucher. Mais trop occupé à calculer ses profits, il n'a pas le temps de former son monde, ni à l'aiguisage, ni à autre chose. «La job d'aiguiser n'est pas convoitée chez nous, dit le président du syndicat, Marc Vachon. À cause des plaintes. Si, à la fin de la journée, tu manques de concentration, tes couteaux sont moins bons et les travailleurs en subissent les conséquences.»

Dans la volaille aussi

Voilà bien une dizaine d'années que Marc Vachon est à la recherche de la machine idéale pour aiguiser. Il est allé voir les artisans du coin, le barbier, tous ceux qui s'y connaissent en aiguisage, pour apprendre leurs trucs et suggérer des améliorations au patron. Il a testé différentes huiles. Mais chaque fois qu'il a rapporté des suggestions, il s'est heurté à un refus patronal: trop cher!

La situation n'est pas meilleure dans les abattoirs de



volaille. «Le couteau y est pour 75% du problème dans les réclamations pour accident ou maladie du travail», déclare Linda Lachance, vice-présidente responsable de la santé-sécurité chez Flamingo à Sainte-Rosalie. Sur les six syndicats du secteur avicole présents au colloque, deux seulement n'ont pas identifié le couteau comme un problème majeur. La raison en est simple: l'automatisation a fait disparaître un grand nombre de postes où le couteau était requis. À l'abattoir Flamingo de Berthier, par exemple, sur 300 postes, 8 travailleurs seulement utilisent un couteau; à l'abattoir Unidindon de Saint-Jean-Baptiste, il en reste 20 sur 335.

Des ergonomes patronaux

À Sainte-Rosalie, l'employeur a plongé le syndicat dans une situation catastrophique qui a relégué le problème des couteaux au second plan. «Déjà, il avait l'habitude de tout

que quelqu'un est en arrêt de travail, il le fait espionner et filmer. Au bout de deux jours, il le congédie. Il en a congédié cinq de cette façon dans les deux derniers mois! En plus, il voudrait que le syndicat incite les accidentés à démissionner...»

D'autres employeurs sont plus subtils. Ils se réfugient derrière des ergonomes. Eh oui, des ergonomes. On connaissait les avocats et les médecins patronaux. Depuis quelque temps, il s'est trouvé des ergonomes pour découvrir les avantages financiers qu'il y a à vendre aux patrons leurs connaissances — pourtant conçues pour améliorer les conditions des travailleurs. Que font les patrons? Ils appliquent aussitôt leurs suggestions pour améliorer les postes de travail. Et dès que la productivité augmente, ils augmentent les cadences! C'est ainsi que des professionnels mettent leur art au service des employeurs dans le but de pousser la machine humaine aux extrêmes limites de ses capacités...

L'affilage et ... le respect

On a posé un jour à des travailleurs d'une chaîne de découpe de dindes la question suivante: «Quelle modification dans votre milieu de travail aurait le plus d'impact sur la prévention des problèmes musculo-squelettiques?» Certains ont répondu: l'affilage des couteaux. D'autres, des femmes surtout, ont dit: le respect.

Le respect, ce n'est pourtant pas bien compliqué. Au colloque de la Fédération du commerce, c'était aussi omniprésent que les couteaux dans les interventions des syndiqués-

Chez ceux qui avaient participé avec enthousiasme à des ergogroupes paritaires pour ensuite constater avec déception que l'employeur était prêt à améliorer les postes de travail, à condition que ça ne coûte pratiquement rien. Chez ceux qui avaient assisté à des bureaux de révision de la CSST et avaient subi les insinuations humiliantes de l'avocat patronal. Et aussi ceux qui avaient vécu des changements brutaux à leurs conditions de travail sans avoir jamais été avisés, encore moins consultés. Et ceux qui auraient tellement aimé être formés et qui l'avaient demandé ...en vain.

Pendant ce temps, l'industrie du porc, comme celle de la volaille, a le vent dans les voiles. L'une et l'autre viande s'exportent bien à cause de leur qualité. Les travailleuses et les travailleurs des abattoirs, qui y sont pour quelque chose, entendent bien resserrer les rangs afin de faire entendre raison à ceux qui, décidément, sont bien durs d'oreille.



Linda Lachance

contester, reprend Linda Lachance. Mais là, il a inauguré un nouveau système: aussitôt

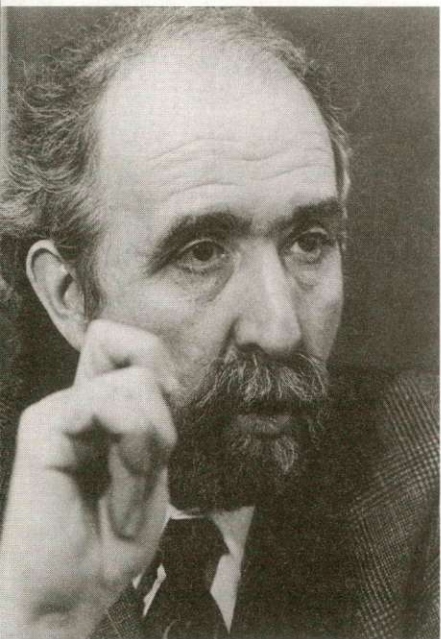
* Un fil de couteau qui «vire» est un fil décentré qui est incliné d'un côté du taillant.



Bien plus qu'une réforme de structures

Roger Deslauriers

Éjarré entre les centres de main-d'oeuvre du Canada et du Québec, soumis à une multitude de programmes se chevauchant cavalièrement, perdu dans les dédales de la bureaucratie triomphante, et finalement vaincu par les forces de l'inertie, le citoyen ordinaire risquait de se décourager avant d'avoir réussi à comprendre par quelle porte entrer dans le système. Cela devrait changer. Car à la suite de négociations qui ont duré plusieurs années entre Ottawa et Québec, c'est lui qui est devenu le maître d'oeuvre en matière d'emploi.



«Pour plusieurs, il va s'agir d'un changement de culture. Avant que la machine n'ait complètement basculé, il va falloir compter deux ans.»

faire face. «Ce fait, à lui seul, justifierait que tous les intervenants qui se préoccupent de l'emploi se réjouissent», souligne le président de la CSN. C'est l'approche, la philosophie elle-même qui sera modifiée, pense-t-il. Il devrait y avoir de moins en moins d'antagonisme entre les mesures actives et les mesures passives visant au développement et au soutien de la main-d'oeuvre. L'ensemble des programmes sera conçu en fonction des besoins du milieu et des demandeurs et non plus selon un statut. Qu'ils soient travailleurs en emploi, chômeurs, assistés sociaux, les gens devraient trouver là des réponses adaptées à la vraie vie et sur lesquelles ceux qui les représentent auront une certaine prise.»

Les ingrédients sont sur la table

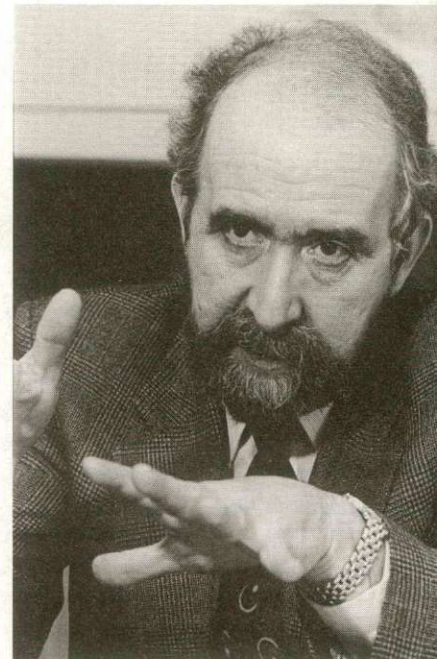
Le comité exécutif de la SQDM, auquel Gérald Larose participe depuis trois ans, n'a pas été étranger à ce virage. Plusieurs de ses recommandations ont été retenues par la ministre Louise Harel. Rappro-

cher les décisions du milieu, débureaucratiser l'ensemble du fonctionnement en favorisant une gestion qui permette la mesure des résultats et non plus seulement le respect des normes administratives, assurer l'implication de tous les partenaires dans la coordination des interventions, voilà autant d'engagements ministériels attendus par le comité exécutif de la SQDM. Cela se traduira-t-il dans les faits? Selon Gérald Larose, les ingrédients sont sur la table, les cuisiniers doivent faire leur travail. Il nous explique comment chacun y sera appelé.

«Au palier local, les centres locaux d'emplois (CLE), au nombre d'environ 96, offriront tous les services: accueil, information, placement, formation professionnelle, accès à des fonds pour la restructuration industrielle, etc, explique le président de la CSN. Ils seront évidemment répartis sur tout le territoire et serviront, en gros, les populations selon des frontières calquées sur celles des MRC. Ces CLE vont s'inscrire dans le pro-

gramme d'emploi qui, lui, sera élaboré par les centres locaux de développement (CLD) où siègeront des représentants des syndicats, du milieu communautaire, du patronat. Une interaction constante entre CLE et CLD devrait, c'est ce que nous espérons, dynamiser les services à rendre sur le terrain. Le CLE devra aussi être très près de la réalité du travail et posséder une très bonne connaissance des besoins du marché et de la main-d'oeuvre disponible. Il devra aussi se doter des moyens pour prendre les devants en matière de formation.»

Des structures équivalentes aux plans régional et national seront mises en place afin de doter le Québec d'un instrument démocratique et apte à répondre aux besoins d'aujourd'hui. L'ensemble des actions en faveur du soutien et du développement de l'emploi sera désormais placé sous le leadership des partenaires. Après tant d'années d'éparpillement et de tiraillement, voilà sans doute une bonne nouvelle. Le président de la CSN, bien qu'enthousiaste, demeure réaliste. «Pour plusieurs, il va s'agir d'un changement de culture. Avant que la machine n'ait complètement basculé, il va falloir compter deux ans. Toutefois, dès avril 1998, il faut que le processus devienne irréversible.»



La télévision du vrai monde

Combien de fois par année êtes-vous frustrés par les nouvelles aseptisées des grands réseaux qui ne font jamais la bonne part à l'information syndicale?

Michel Rioux

Bien sûr, il y a Radio-Canada et Bernard Derome, TVA et Pierre Bruneau, auxquels il faut ajouter TQS et son Grand Journal, les canaux de l'information continue RDI et LCN. Sans compter les émissions d'affaires publiques comme Le Point, Le Match de la vie ou encore Enjeux. Cela fait bien de l'information à bien des canaux.

Mais pour avoir l'heure juste sur les véritables problèmes du vrai monde; pour entendre un son de cloche différent; pour constater qu'il est possible de parler clair et vrai à la télévision; pour une revue de presse sans complaisance et qui se fait un point d'honneur d'afficher un parti-pris solide du côté des travailleurs et de leurs organisations; et aussi pour entendre autre chose qu'un clip de 15 secondes quand ce sont des porte-parole de travailleuses et de travailleurs qui expriment leur point de vue, c'est le canal communautaire qu'il faut synthoniser. Surtout quand est diffusée l'émission *Vies de travail*, à laquelle la CSN contribue.

182 émissions

L'aventure de l'émission *Vies de travail* a commencé en septembre 1992, quand le professeur Jean Carette, de l'UQAM, a proposé à la CSN de produire une émission portant sur toutes les facettes du monde du travail et sur leurs acteurs. Voilà donc plus de cinq ans que ces émissions sont à l'horaire. Jusqu'à maintenant, pas moins de 182 émissions ont été diffusées sur les ondes d'un nombre considérable de télévisions communautaires. Les habitués du Canal 9, à Montréal et dans les environs, n'ont pu manquer de tomber un jour ou l'autre sur une émission.



Une heure

Pour mieux remplir ses responsabilités au sein de la communauté, Vidéotron a proposé aux responsables de faire passer *Vies de travail* d'une demi-heure à une heure hebdomadaire. Ce qui est maintenant chose faite depuis la diffusion de la première émission, le dimanche 13 octobre.

Nul doute que ce nouveau format viendra apporter encore plus de visibilité à l'émission. Sans compter qu'avec la fusion de Vidéotron et CF Cable TV, ce sont un million et demi d'abonnés supplémentaires qui s'ajoutent à ceux déjà joints.

127 fois par semaine

La dernière série, au printemps, a été diffusée au rythme de 127 fois par semaine, dont cinq à Montréal. C'est juste-

ment là le secret des cotes d'écoute de ce type d'émissions, soit le nombre de diffusions hebdomadaires. Comme on estime qu'environ 500 personnes captent une seule diffusion, ce sont quelque 60 000 personnes qui regardent *Vies de travail* chaque semaine. «*Que voilà une grosse assemblée générale!*» ne manquent pas de s'exclamer les quidam en prenant connaissance de ces chiffres.

SQDM

Une nouvelle contribution vient enrichir le contenu de la série, celle de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDM).

Comme on le sait, la SQDM, surtout depuis que le Québec a rapatrié l'ensemble des compétences et des budgets relatifs à la main-d'oeuvre, ne manque



Professeur en travail social à l'Université du Québec à Montréal, Jean Carette a fait ses premières armes à la télévision de Vidéotron en animant durant cinq ans l'émission *Libre-service troisième âge*. Depuis septembre 1992, en collaboration avec la CSN, il produit et anime l'émission *Vies de travail*, dont la nouvelle série qui vient de débiter a été portée à une heure. Jean Carette a été vice-président du SPUQ-CSN pendant deux ans et, pendant, six ans, porte-parole des 29 syndicats de l'Université du Québec en matière de caisses de retraite.

pas de pain sur la planche. De là l'importance de prendre tous les moyens afin d'être connue du grand public auquel elle est appelée à fournir des services. La SQDM aura donc une rubrique étoffée à chaque émission.

Les conseils centraux sont fortement invités à communiquer avec leur télévision communautaire locale afin de leur rappeler qu'une excellente émission est disponible et qu'elle est susceptible d'intéresser les travailleuses et les travailleurs de toutes les régions du Québec. Voici le nouvel horaire de diffusion dans la grande région de Montréal: lundi: 4 h, mardi: 6 h30, mercredi 21 h, jeudi: 3 h, samedi: 20h30 (21 h pour le territoire de CF Cable), dimanche: 3 h et 22 h.

Les handicapés en guerre contre l'exclusion et les préjugés

Claude Saint-Georges

Comparées à l'ensemble des Québécois, les personnes handicapées vivent une situation de sous-emploi, de sous-scolarisation et de pauvreté. En matière d'intégration en emploi, le bilan est déplorable. Les personnes handicapées n'occupent que 1,7% des emplois au Québec, tandis que pour l'ensemble du Canada, la proportion est de 2,7%. Ce un pour cent représente près de 30 000 emplois.

Selon l'Office des personnes handicapées, le taux d'exclusion du marché du travail est de deux à trois fois plus élevé que dans la population non handicapée.

Parmi les personnes handicapées, ce sont les femmes, les personnes âgées de 55 à 64 ans et les personnes ayant des déficiences graves qui sont les plus sévèrement touchées.

Il est encore plus troublant de constater que de 1987 à 1995, la situation s'est dégradée. Selon la Commission canadienne des droits, le nombre de personnes handicapées ayant subi une perte d'emploi a été supérieur au nombre des personnes embauchées, entraînant à la baisse leur représentation dans le marché du travail.

Le vieillissement

Michel De Cesare, de la Commission canadienne des droits, déplore quant à lui que les personnes handicapées n'aient pas leur juste part des emplois. Les employeurs pourraient commencer par le maintien en emploi de leurs propres travailleurs qui deviennent handicapés, soutient cet expert des droits des personnes handicapées. Il croit que les entreprises vont devoir de toute façon s'habituer de plus en plus à la présence d'employés avec des incapacités, tout simplement parce que la main-d'oeuvre vieillit et que les

gens développent souvent des limitations avec l'âge.

Le pire désastre: la formation

Richard Lavigne est engagé dans la lutte pour les droits des personnes handicapées depuis près de 20 ans. Dans la trentaine, aveugle de naissance, doté d'un sens de l'humour corrosif, ce leader du mouvement des personnes handicapées soutient que c'est toute la société québécoise qui est interpellée par l'exclusion sociale et professionnelle des personnes qui ont des incapacités.

Les organismes regroupant ces personnes lui ont donné d'importants mandats en lui confiant la présidence de la Confédération des organismes

de personnes handicapées (COPHAN) et la présidence du Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre pour personnes handicapées (CAMO).

Pour ce militant, il y a urgence d'agir. «Les lois et les programmes gouvernementaux qui devaient contribuer à faire de nous des citoyennes et des citoyens à part égale ont largement échoué. En particulier, le milieu du travail est très peu accueillant. Le pire désastre, c'est en matière de formation. En 1995, on a recensé un total de 19 personnes handicapées inscrites dans les programmes de formation professionnelle du réseau scolaire», s'insurge le président du CAMO.

Le mouvement syndical, un allié

«Nous considérons que c'est à notre tour de faire avancer nos droits. C'est pourquoi nous allons organiser, d'ici le printemps, deux grands rendez-vous avec nos partenaires. L'objectif sera de déposer au gouvernement nos revendications touchant les lois et les programmes gouvernementaux qui nous concernent. Le mouvement syndical sera un allié important dans cette démarche», précise Richard Lavigne.

«En novembre, nous allons nous pencher sur les programmes de développement de main-d'oeuvre, afin que les intérêts des personnes handicapées soient pris en compte dans la réforme entreprise par la ministre Harel. En janvier, nous allons préparer nos stratégies pour faire changer la législation qui concerne les droits des personnes handicapées. On va entendre parler de nous, c'est certain», poursuit-il.

Les préjugés

La persistance des préjugés préoccupe Richard Lavigne: «Quand j'ai l'occasion de parler à des responsables syndicaux et à des employeurs, j'essaie de leur faire abandonner certaines idées ancrées qui leur font voir les handicapés comme des personnes ayant des limitations, des déficiences et des incapacités. Il faut changer de lunettes et voir la personne handicapée comme quelqu'un qui a des capacités et un potentiel à développer et qui apporte une richesse à son milieu. Malheureusement, quand on ne côtoie jamais les personnes handicapées, les préjugés sont tenaces», conclut-il.



Richard Lavigne:

«Il faut changer de lunettes et voir la personne handicapée comme quelqu'un qui a des capacités et un potentiel à développer et qui apporte une richesse à son milieu.»

Ce que fait la CSN



Claudette Carbonneau:

«Il faut se donner des moyens pour prévenir la discrimination et l'exclusion dans les milieux de travail.»

Le Groupe de travail encourage les conseils centraux à s'impliquer au sein des tables de concertation sur l'intégration en emploi des personnes handicapées qui se mettent en place dans les régions.

La première vice-présidente de la CSN, Claudette Carbonneau, responsable du Groupe de travail, vient d'ailleurs d'être nommée membre du conseil d'administration de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), présidé par le D^r Denis Lazure.

La CSN est également représentée au conseil d'administration du Comité d'adaptation de la main-d'oeuvre pour personnes handicapées (CAMO).

Dans le domaine de la santé et la sécurité au travail,

Le conseil fédéral de la CSN a créé en 1992 le Groupe de travail pour l'intégration et la réintégration en emploi des personnes handicapées. Il regroupe des militantes et des militants de conseils centraux et de fédérations qui ont fait des enquêtes auprès des syndicats, tenu des journées de réflexion et publié une brochure intitulée Le droit au travail des personnes handicapées.

la centrale multiplie ses interventions pour la défense et la promotion du droit à la compensation financière, à la réadaptation et à la réintégration en emploi des personnes qui se retrouvent handicapées suite à des accidents ou maladies du travail.

La multiplication des congédiements administratifs dont sont victimes les membres qui ont développé des incapacités en cours d'emploi devient une préoccupation grandissante au sein du mouvement, qui appelle à renforcer les stratégies pour contrer cette pratique patronale.

L'incitation est un échec

«Nous avons essayé depuis 20 ans une méthode par incitation auprès des employeurs et le bilan est presque négatif», soutient Claudette Carbonneau. La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, adoptée en 1978, prévoit que les employeurs des secteurs public et privé qui ont 50 employés ou plus doivent soumettre un plan d'embauche dans lequel ils précisent leurs engagements pour ouvrir leur milieu de travail aux personnes handicapées. Comme il n'y a pas de disposition permettant de

contraindre l'employeur à embaucher des personnes handicapées, la loi est largement ignorée.

«Il faut que la législation oblige à des résultats, précise Claudette Carbonneau. Nous venons de donner notre appui à une démarche de l'OPHQ, qui demande au gouvernement du Québec d'entreprendre une révision de la législation concernant les personnes handicapées. Plusieurs pays ont adopté avec succès des lois qui imposent des obligations précises aux employeurs, sous peine de pénalités. Même les États-Unis sont en avance sur nous.»

Il existe différents modèles de législation, certains comprenant des pourcentage d'embauche imposés aux employeurs, d'autres qui renforcent les chartes des droits et libertés.

«Les moyens pour redresser la situation des divers groupes discriminés dans la société peuvent être différents, mais l'objectif à atteindre est le même, car nous considérons qu'il s'agit d'une question de justice et d'équité: il faut se donner des moyens pour prévenir la discrimination et l'exclusion dans les milieux de travail. Le principe qui doit nous animer c'est de protéger l'égalité des chances pour toutes les citoyennes et tous les citoyens», conclut Claudette Carbonneau.



**Le droit
au travail
des personnes
handicapées**

La brochure de la CSN intitulée *Le droit au travail des personnes handicapées* est disponible gratuitement au Service de documentation: 514-598-2151.

Quand travailler rend de plus en plus malade

Claude Saint-Georges

«Nous faisons face à une situation très troublante, qui ressemble à quelque chose comme un début d'épidémie», déclare Louise B. Magny, la secrétaire générale de la Fédération de la santé et des services sociaux, en commentant le résultat d'un sondage sur l'état de santé des employé-es du réseau de la santé et des services sociaux.

A titre de co-présidente syndicale de l'Association pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (ASSTAS), Louise B. Magny a rendu public, le 2 octobre, le résultat de ce sondage réalisé par le groupe Léger et Léger auprès de 1500 employé-es du réseau de la santé et des services sociaux.

En comparant les données d'un sondage similaire réalisé en 1992, il ressort que le nombre d'employé-es du réseau qui

s'estiment en très bonne et en excellente santé a chuté de plus de 10%, passant de 59,3% à 48,1%.

Les répondants au sondage sont trois fois plus nombreux (30,9%) à penser que leur état de santé va se détériorer d'ici cinq ans, contrairement aux 11,9% qui pensent que leur santé va s'améliorer.

Le travail et la réorganisation du réseau sont identifiés par 69,1% comme étant les facteurs principaux qui affectent leur santé, alors que la vie hors travail n'est mentionnée que par 17,4% des répondants.

Les travailleuses et les travailleurs se sentent surtout menacés dans leur santé mentale, en indiquant, pour 72% d'entre eux, que c'est le stress et la détresse psychologique qui risquent le plus de porter atteinte à leur santé à l'avenir.

Le plaisir de travailler n'est plus là

Le résultat du sondage n'étonne pas Jocelyne Fortier, présidente du Syndicat des travailleurs et travailleuses de l'hôpital Notre-Di me. «Avec tout ce qui nous tombe dessus: les compressions, les réorganisations, les déplacements de personnel, le départ de nos collègues, la surcharge de travail, la souffrance devient de plus en plus visible. Le plaisir de travailler n'est plus là. Des gens relaxes et motivés, on n'en croise plus. Le climat est au défaitisme et, malheureusement, la frustration se transforme souvent

en agressivité et en violence au sein des équipes», déplore Jocelyne Fortier.

«Nous recevons de plus en plus de membres au bureau syndical qui ont des diagnostics de dépression car le burn-out n'est pas reconnu.», poursuit-elle.

«Dans beaucoup de cas, la CSST refuse d'indemniser; le bureau médical n'accepte pas non plus le diagnostic et coupe dans l'assurance-salaire. On soupçonne que plusieurs de nos membres vivent leur mal secrètement. On en a vus ne plus tenir le coup et se retrouver sur l'aide sociale au bout de leurs démarches. Chez certains, la détresse a atteint le point limite: le suicide a emporté quatre de nos membres.»

La présidente du syndicat estime que «le Programme d'aide aux employés est une réponse bien partielle aux problèmes, parce qu'on cherche les solutions dans l'individu.»

Lorsque le syndicat veut aller à la source des problèmes, en demandant de s'impliquer dans l'organisation du travail ou encore lorsqu'il réclame que les changements se fassent en ayant un peu de souci pour ce que les gens vivent, c'est le refus patronal, explique Jocelyne Fortier.

«J'ai l'impression que si on faisait le même sondage scientifique dans notre hôpital, qui est ravagé par les compressions et qui est entraîné à toute vitesse dans une méga-fusion, le portrait serait encore plus noir »,



Louise B. Magny

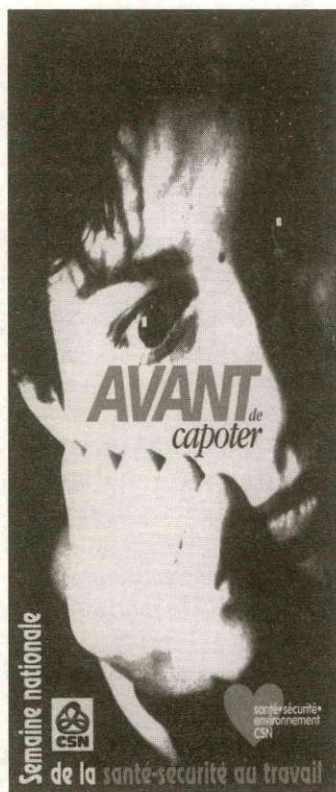
conclut la présidente du syndicat.

Un fléau

Selon Louise B. Magny, le sondage vient confirmer tout à propos du thème retenu par la CSN pour la Semaine nationale de la santé-sécurité au travail: «La santé mentale, il faut s'en occuper avant de capoter.»

«Les problèmes de santé mentale liés au travail prennent une telle ampleur qu'il faut maintenant leur accorder une priorité dans nos actions en santé-sécurité. Nous devons agir au plan local, parce que le syndicat peut établir un lien entre les conditions de travail et les problèmes de santé mentale. Nous pouvons aussi réclamer des mesures de prévention et nous doter de moyens pour briser l'isolement et fournir un soutien aux membres», ajoute la secrétaire générale de la FSSS.

«Nous devons également intensifier nos revendications auprès de la CSST, du ministère de la Santé et des Services sociaux et des associations d'employeurs pour qu'ils reconnaissent que le stress au travail est devenu un fléau et qu'un plan d'ensemble s'impose, tant pour venir en aide aux travailleuses et travailleurs qui en sont victimes que pour revoir les conditions de travail qui sont à la source des problèmes», conclut-elle.



Un thème fort à propos, pour la Semaine nationale de la santé-sécurité au travail, du 19 au 25 octobre.

Quand on veut négocier, on peut; pas besoin d'une loi spéciale pour ça!

Luc Latraverse

Plus de 10 000 syndiqué-es des municipalités et des sociétés de transport publiques ont dit au gouvernement Bouchard: Non au coup de force! Cela s'est passé le 27 septembre, à Québec, devant l'hôtel Hilton où le conseil national du PQ réfléchissait sur la social-démocratie. La CSN l'a averti qu'il doit s'attendre à une bataille en règle s'il opte pour cette solution. Il peut éviter la confrontation en renvoyant les municipalités à leurs tables de négociation locales. Selon Gérald Larose, le gouvernement ne doit pas refiler la facture avec le mode d'emploi.

Le président de la CSN affirme: «La veille de cette manifestation, l'Union des municipalités réclamait trois projets de loi du gouvernement Bouchard. Deux visaient à obtenir plus d'autonomie pour les municipalités, alors qu'elles quémandent depuis des mois l'intervention de Québec pour leur accorder le droit de lock-out et forcer l'ouverture des conventions collectives et récupérer 6% à même la masse salariale des syndiqués. On veut être autonome ou on ne le veut pas!»

Ce qui est clair pour la CSN, c'est que là où il n'y a pas eu d'obstruction extérieure, là où les pourparlers ont été menés de bonne foi, le résultat a été un assainissement des finances municipales.

Le cas de la ville de Gatineau, où il n'y avait même pas de négociation du renouvellement de la convention collective mais une démarche sur l'organisation du travail, constitue un exemple éloquent. Cette démarche a permis de réduire de 154 à 140 le nombre



de postes (c'est l'équivalent de 9% de la masse salariale) et de prévoir la mise à la retraite anticipée de 50 personnes, une opération qui permettra l'embauche de 36 nouveaux employés. Cela visait à réduire la sous-traitance.

Par contre, c'est pratiquement en suivant un mot d'ordre lancé le 17 juin par l'Union des municipalités du Québec que la grande majorité des municipalités ont refusé de négocier sur une base autre que la réduction de 6% de la masse salariale. Le gouvernement a faussé le jeu, dès le départ, en laissant planer le spectre de la loi spéciale. Cela a eu pour effet de bloquer tout le processus de négociation.

Opération anti-gaspillage

Les syndicats d'employés municipaux et de transport de la Fédération des employés de services publics de la CSN ont entrepris une opération anti-gaspillage pour remettre en question ce qui pouvait per-

mettre d'améliorer l'efficacité de leur travail, des services et de leurs coûts. On cherche à éviter les nombreuses formes de gaspillage en temps et en dédoublements de toute nature. Ainsi, le syndicat des cols blancs de Sainte-Foy a réévalué tout le temps supplémentaire pour éliminer ce qui pouvait être fait sans y recourir. On voit mal comment la mairesse Boucher aurait pu faire fi d'une telle proposition, dans le contexte actuel.

Judiciarisation coûteuse et malsaine

Que dire enfin des nombreuses municipalités où on ferait plus d'économies en négociant directement, de bonne foi, plutôt qu'en payant des cabinets d'avocats qui coûtent plus cher que ce qu'on veut économiser, surtout quand ces derniers n'ont aucun intérêt à ce que les négociations progressent.



1300 membres de la CSN sont embarqués à bord du TRANS-MUNICIPAL, un train de 19 wagons nolisé pour les emmener à Québec.

Leucan

Succès de la levée de fonds CSN



«La contribution généreuse des militants de la CSN à la campagne de financement de LEUCAN montre que la santé, ça veut dire quelque chose pour le monde, particulièrement à la CSN où il y a un attachement certain à un système de santé accessible à tous.»

Le vice-président de la CSN, Roger Valois, qui a parrainé le volet CSN de la campagne de financement LEUCAN, une association pour les enfants atteints de leucémie et autres formes de cancer, remercie tous ceux et celles qui ont contribué généreusement en un court laps de temps à cette levée de fonds. Au total, 73 000 \$ ont été amassés à travers, entre autres, la vente de 5 824 chandails, le tournoi de golf et le marathon de golf du vice-président Roger Valois. Ce volet CSN de la campagne LEUCAN a servi à financer la moitié du camp Vol d'été. Ce camp, unique en son genre puisqu'il s'adresse non seulement aux enfants atteints de cancer mais également à leurs parents, leurs frères et leurs soeurs, a accueilli cet été, pendant deux semaines, 477 campeurs, dont la joyeuse bande sur notre photo ci-haut. Rien au monde, ni les piqûres, ni la chimio, ni les hospitalisations n'avait fait rater ce rendez-vous annuel aux enfants qui y ont pris part. Sa réalisation a été possible grâce à la participation de 120 bénévoles.

T.J.



Roger Valois

Le défi de la CSN: de nouveau, encore, TOUJOURS l'emploi

Gérald Larose a présenté le 8 octobre à Québec le menu des priorités auxquelles la CSN compte s'attaquer et qui sont centrées sur la lutte contre l'exclusion et pour l'emploi. Il a souligné que le gouvernement fédéral a transformé la plantureuse caisse de l'assurance-emploi en une caisse d'exploitation des travailleuses et des travailleurs. Le ministre Paul Martin l'utilise en effet pour régler ses problèmes de déficit, alors qu'elle devrait servir à alléger les souffrances des sans-emploi.

Pour la CSN, par ailleurs, il est urgent de relancer les services publics en assurant leur financement adéquat et en investissant les ressources nécessaires pour le

maintien de leur qualité.

Dans la santé et les services sociaux, «le ministre Rochon a craqué suite à ses compressions de 1,2 milliards de dollars, à la fermeture de 10 salles d'urgence et à la découverte d'un poumon dans une poubelle, de préciser le président de la CSN. Il faut réinvestir dans la 1^{re} ligne et voir au remplacement du personnel mis à la retraite. La qualité des services est aussi liée à notre capacité de maintenir les services de soutien et à contrer la privatisation. Face à la deuxième phase de compressions, il faut se mobiliser pour veiller au redéploiement des ressources.»

En éducation, où les réformes chambardent

tous les niveaux, de la petite enfance à l'université, Gérald Larose a indiqué: «Il est inconcevable que le financement de ce secteur absorbe 29% des compressions, alors qu'il ne compte que pour 25% du budget. Encore là, le remplacement du personnel est essentiel à la poursuite des missions.»

Soulignant les importantes victoires remportées par la CSN, chez Métro-Richelieu et au Crowne Plaza, par exemple, Gérald Larose a convié le mouvement à se serrer les coudes pour en gagner d'autres, notamment devant la menace de fermeture de la mine d'amiante B.C. et celle de Chlorophylle.

M.K. et Luc L.

Gérard-Picard et le régime de la convention collective

La sixième édition des Colloques Gérard-Picard se tiendra à Québec les 26 et 27 janvier et c'est le régime de convention collective qui en sera le thème général.

Ce régime, habituellement décentralisé et axé sur l'établissement, est-il toujours adapté à la situation présente? C'est à cette question en particulier que 400 participants tenteront de répondre. Pour les

éclairer dans leurs réflexions, l'organisation du colloque compte faire appel, bien sûr, à la fois à des spécialistes en la matière, mais aussi à des militantes et des militants qui ont été confrontés dans leurs milieux de travail à de nouvelles réalités.

Les exemples sont nombreux: internationalisation des marchés, libéralisation des échanges, sous-traitance, durée prolongée des conven-

tions collectives, précarisation de l'emploi. Tous ces facteurs, et bien d'autres, font que l'on se retrouve souvent bien loin de la négociation d'antan, quand le certificat d'accréditation dans l'établissement se confondait avec la structure de négociation.

N.B. S'agissant d'un colloque «fermé», les syndicats doivent obligatoirement passer par leur fédération pour s'inscrire.

M.R.

Salaires de misère au royaume du Saguenay

Deux grèves ont éclaté au Saguenay-Lac Saint-Jean, le 24 septembre: l'une à l'atelier Chlorophylle Haute Technologie et l'autre à la Pharmacie Uniprix de Chicoutimi.

Les 55 couturières de Chlorophylle, qui confectionnent les vêtements vendus à des boutiques L'Aventurier, ont dressé les piquets de grève pour ne plus toucher des salaires de misère. L'entrepri-

se du Saguenay verse des salaires variant entre 6,70 \$ et 7,75 \$ l'heure. L'homme d'affaires Gilles Couët, dont le bureau a pignon sur la rue Racine, au centre-ville, menace de confier la production à la sous-traitance. Les parties devaient se voir en conciliation le 9 octobre.

Du côté du secteur nord de Chicoutimi, les 13 employé-es de la Pharmacie Uniprix du boule-

vard Sainte-Geneviève font grève pour obtenir des augmentations de salaire et différents congés, dont des congés de maladie. Au moment du déclenchement du conflit, un livreur avec dix ans d'ancienneté recevait 7,10 \$ l'heure. Une technicienne en laboratoire gagnait 8,79 \$ l'heure, alors que d'autres pharmaciens offrent 15,50 \$ l'heure. Le syndicat a demandé la conciliation. **M.C.**

Santé des femmes Lancement

Au cours de la dernière année, le *Regroupement des centres de santé des femmes du Québec* a réalisé une enquête portant sur la pertinence de la création d'un réseau multidisciplinaire en santé des femmes. Afin de développer des liens de solidarité entre différentes intervenantes, le Regroupement a décidé de céder sa place au *Réseau québécois d'action pour la santé des femmes*, qui aura pour mission de travailler solidairement à l'amélioration de la santé des femmes par l'éducation, l'action concertée et la défense des droits.

Le lancement du nouveau réseau aura lieu le 21 novembre à Montréal, lors d'un souper-bénéfice qui sera l'occasion pour toutes les femmes préoccupées par la santé de prendre part activement à son développement. Coût du billet: 50 \$. Réservation: (514) 844-0909.

Nutrinor La marmite bout à Saint-Bruno

Après avoir voté à 90% le déclenchement d'une grève au moment jugé opportun le 29 septembre, le syndicat regroupant les quelque 200 employé-es de Nutrinor, une entreprise coopérative située à Saint-Bruno, au Lac-Saint-Jean, ont rejeté le 7 octobre les offres dites finales de l'employeur. L'exécutif du syndicat présidé par Paul Thibault, vice-président de la Fédération du commerce, en avait proposé le rejet à l'unanimité.

En dépit de toutes les pressions exercées par la direction dans les jours précédant l'assemblée, c'est dans une proportion de 86% que les tra-

vailleurs ont rejeté les dernières offres dans un vote à scrutin secret.

Ce groupe de travailleurs est réparti dans l'ensemble des entreprises Nutrinor de la région; le contrat de travail est expiré depuis le 31 mars. Engagées depuis plus d'un an, les discussions acheminent sur trois points précis: le travail confié en sous-traitance, les droits liés à l'ancienneté et les salaires.

L'exécutif du syndicat n'entend pas exercer pour l'instant le mandat de grève qu'il détient et compte rencontrer le conciliateur dans les plus brefs délais.

M.R.

À la lumière du cœur.

Planifiez vos dons



DÉVELOPPEMENT ET PAIX

Programme des dons planifiés
5633, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1N 1A3

Pour un don ou plus d'informations, composez sans frais 1-888-234-8533
Région de Montréal 514-257-8711

Scierie Grand-Remous La fin du tourbillon



Les travailleurs de Grand-Remous ont illustré à leur façon la manière CSN: Ne pas lâcher, jamais!

Mis en lock-out le 13 février, les 119 travailleurs à l'emploi de la Scierie Grand-Remous, dans l'Outaouais, ont tenu bon jusqu'au moment où Domtar s'est finalement rendu à l'évidence: ces syndiqués affiliés à la FTFP ne lâcheraient pas sur l'essentiel!

C'est ainsi qu'un règlement est intervenu, accepté dans une proportion de 84% en assemblée le 6 octobre. La clause de sous-traitance, qui faisait surtout problème, a été réglée selon les exigences du syndicat. Certains ouvriers verront leur semaine de travail réduite de 42 à 40 heures avec pleine compensation.

Courant du 1^{er} octobre 1995 au 30 septembre 2001, le contrat de travail prévoit des hausses annuelles de 3% à compter de maintenant jusqu'à la dernière année, alors que la hausse salariale sera de 2%, accompagnée d'un plan dentaire toutefois.

Une rétroactivité de 1,5% pour 1995 et de 2% pour 1996 a aussi été acquise. **M.R.**

L'amiante à Bruxelles

Le dossier de l'amiante a été mis en évidence à Bruxelles du 15 au 17 octobre, à l'occasion d'une rencontre organisée par la Confédération internationale des syndicats libres (CISL).

Travaillant de concert, la CSN, la FTQ et la CSD ont uni leurs efforts pour sensibiliser les représentants syndicaux des autres pays à l'utilisation sécuritaire de l'amiante. Ils ont aussi attiré l'attention des syndicalistes sur l'ignorance dans laquelle on se trouve relativement à l'utilisation des fibres de remplacement.

S'appuyant sur un dossier de recherche établi par Qussai Samak, du Service de la santé-sécurité-environnement de la CSN et dont le Service de l'information de la CSN a assuré la production, les délégués du Québec ont fait valoir leur point de vue. La FTQ, affiliée à la CISL par son appartenance au Congrès du travail du Canada, agissait comme porte-parole de la coalition syndicale québécoise. Le président de la Fédération de la métallurgie, Alain Lampron, était de la délégation avec Qussai Samak. **M.R.**

La CSN sur Internet:
<http://www.csn.qc.ca>



LE FRANÇAIS AU TRAVAIL ÇA S'IMPOSE

Doit-on dire...

1. *Doit-on dire à son employeur nous vous saurions gré ou nous vous serions gré de vous asseoir à la table de négociation avec l'intention de négocier?*

Réponse: nous vous saurions gré. À l'infinitif, la locution verbale est savoir gré, et non pas être gré. Savoir gré à quelqu'un signifie avoir de la reconnaissance pour quelqu'un. Y a-t-il plus choquant, en effet, que de perdre son temps avec un employeur de mauvaise foi?

2. *Écrivez correctement le participe passé du verbe devoir dans les phrases suivantes:*

1. Devant les nombreuses critiques, le ministre Rochon a ___ entreprendre une opération charme.

2. Les victimes du sang contaminé considèrent que les excuses de la Croix Rouge leur sont ___.

3. L'ex-premier ministre Frank McKenna sera sûrement reçu à Ottawa avec tous les honneurs qui lui sont ___.

4. En citant l'ex-collaborateur nazi Maurice Papon devant les tribunaux, les autorités françaises ont rendu aux Juifs une justice qui leur était ___.

Réponses: 1. dû; 2. dues; 3. dus; 4. due. Seul le masculin singulier du participe passé *dû* prend un accent circonflexe.

3. *Les secrétaires d'exécutifs des organismes de la CSN sont triées sur le volet et on a envers elles de grandes exigences. S'agit-il de secrétaires exécutives ou de secrétaires de direction?*

Réponse: de secrétaires de direction ou secrétaires administratives. L'appellation *secrétaire exécutive* est un anglicisme. L'adjectif *exécutif*, *exécutive* a plutôt le sens de *relatif à la mise en oeuvre des lois*, ce qui ne convient pas dans ce contexte.

4. *Peut-on dire: les ordinateurs. c'est bien beau, ça nous simplifie la vie, sauf quand ça ...bogue?*

Réponse: Oui. Le verbe *boguer* est maintenant admis. Et, heureusement, il existe des *débogueurs* pour les *déboguer*.

5. *Doit-on dire que les juges ont un léger penchant lorsqu'ils ont à trancher une question qui touche leurs avantages pécuniaires ou leurs avantages pécuniers?*

Réponse: pécuniaires. L'adjectif *pécuniaire*, signifiant «qui a rapport à l'argent», a la même forme au masculin et au féminin. Le mot *pécunier* n'existe pas.

Lucie Laurin

B i e N v E n u e

Hôpital général de Montréal

Ça augure bien pour la période de changement d'allégeance syndicale dans le secteur public, qui s'étend du 2 octobre au 3 novembre: quelque 600 employé-es du personnel administratif et de bureau de l'Hôpital général de Montréal viennent d'adhérer à la CSN. Ce sera la première fois que ces employé-es feront partie d'un syndicat affilié à une centrale syndicale. Ils rallient les rangs du syndicat CSN qui regroupe déjà les quelque 1000 autres employé-es généraux de ce centre hospitalier depuis 1980. La création du Centre hospitalier universitaire McGill (CHU-McGill) a incité ces employé-es de bureau à se syndiquer. Le CHU-McGill unifiera le Centre hospitalier Royal Victoria, l'Hôpital général de Montréal, l'Hôpital de Montréal pour enfants, l'Hôpital neurologique et le Centre hospitalier thoracique de Montréal. La fusion de ces établissements et de leurs départements a poussé les employé-es à se syndiquer pour protéger leurs emplois et faire reconnaître officiellement leur ancienneté dans une convention collective.

Hôpital de Montréal pour enfants

Les 40 employé-es du département des dossiers médicaux de l'Hôpital de Montréal pour enfants ont aussi adhéré massivement à la CSN.

Unimarketing

Les 66 salarié-es à l'emploi de Unimarketing, une filiale d'Unimédia, se sont syndiqués. Leurs principales fonctions

Centres jeunesse Montréal Un employeur, un syndicat CSN



Chantal Desrosiers, secrétaire à la Villa Notre-Dame.

Pour mieux défendre leurs membres, les syndicats CSN des centres jeunesse ont fondé un nouveau syndicat qui regroupera les travailleuses et les travailleurs des 12 centres de Montréal. C'est la fusion des centres jeunesse, au niveau administratif, qui a amené les syndicats à agir en ce sens. Devant un employeur unique, les syndicats veulent se regrouper et, ainsi, mieux représenter les quelque 3100 salarié-es, dont 2000 sont déjà membres de syndicats CSN, dispersés dans la centaine d'établissements sur l'île de Montréal.

Depuis que les centres jeunesse sont fusionnés, une série de problèmes sont apparus, causés notamment par le fait que les travailleuses et les travailleurs sont représentés par plusieurs syndicats face à un même employeur. Le nouveau syndicat couvrira trois unités d'accréditations: une pour le personnel clinique, une pour le personnel administratif et une autre représentant le personnel de soutien. Pour plus d'informations, le numéro de téléphone est le 385-2870. Le syndicat est aussi présent sur le site web de la CSN: <http://www.csn.qc.ca>.

L.-S. H.

consistent à promouvoir la vente du *Soleil* et du *Quotidien*, ainsi qu'à effectuer des sondages pour des grandes compagnies.

La directrice panique

Gîte ami Inc est un organisme communautaire de l'Outaouais qui fournit gîte et nourriture aux démunis et aide à leur intégration sociale. Les seize personnes qui y oeuvrent ont

décidé de déposer, le 29 septembre, une requête en accréditation pour être représentées par un syndicat CSN. Ce qui a fait disjoncter la directrice, qui n'a rien trouvé de plus original que de congédier deux employé-es et d'en suspendre une troisième, en plus d'en inciter d'autres à démissionner du syndicat. Plus ça change...

M.C. et J.-P. P.

Les Rendez-vous de Jean Rochon Une opération charme

Les Rendez-vous de l'automne du ministre de la Santé et des Services sociaux, Jean Rochon, sont une opération charme. Ils visent surtout à rassurer la population et à préparer le terrain pour une deuxième phase de transformation du réseau, qui sera tout aussi coûteuse que la première. Mais, préviennent le président de la CSN, Gérald Larose, et les vice-présidents Claudette Carbonneau et Marc Laviolette, le ministre trouvera sur son chemin les conseils centraux pour mettre sur la table trois questions capitales: le financement, la qualité des services, de même que la participation des travailleuses et des travailleurs et de leur syndicat dans l'organisation des services et des soins à la population.

Les allègements aux compressions budgétaires qui ont été annoncés, quoique bienvenus, ne suffisent pas à colmater les brèches ouvertes par ces compressions qui, depuis trois ans, atteignent 1,9 milliard \$. Ils font évi-

ter le pire mais n'offrent aucune garantie que le réseau soit remis sur ses rails. Plus que jamais, ils remettent à l'ordre du jour la nécessité d'un financement adéquat des services sociaux et de santé et du remplacement du personnel parti à la retraite, seule assurance que la population ne verra pas ses soins diminuer ni en qualité, ni en quantité.

La CSN invite le ministre Rochon à ne pas répéter, avec la deuxième phase de transformation, les erreurs commises au cours de la première. Entre autres, il n'est pas question que la modernisation des services administratifs et de support (bureau, alimentation, buanderie, sécurité, entretien ménager, laboratoire) soit une occasion pour les régies régionales de jeter du lest sur le plan de la main-d'oeuvre. Cette modernisation, avertit la CSN, ne pourra se faire en écartant l'expertise et les compétences des 46 000 salariés qui sont touchés par cette réorganisation. **T.J.**

Marcher pour la mémoire

Le cinéaste Pierre Falardeau s'acharne à trouver le financement nécessaire au tournage de son scénario intitulé *15 février 1939* relatant les dernières heures d'un patriote à la veille d'être pendu par la justice anglaise, Chevalier de Lorimier, celui-là même qui a donné son nom à la rue où

est situé l'édifice de la CSN.

Comme il n'y a pas de censure politique en ce pays, on se serait attendu à ce que le film de Falardeau jouisse d'un traitement équitable de la part des organismes créés à cette fin, dont Téléfilm Canada. Mais comme il est possible



LE MINISTRE ROCHON AUSCULTANT CE QU'IL RESTE DU SYSTÈME
AUX RENDEZ-VOUS DE LA SANTÉ

D'APRÈS REMBRANDT, LA LEÇON D'ANATOMIE.

Il faut surveiller Big Brother

Vous rappelez-vous? Malgré un tollé de protestations, en juin 1996, le gouvernement adoptait la Loi 32 qui donne au ministère du Revenu le pouvoir d'obtenir tous les renseignements qu'il désire sur les citoyens auprès de n'importe quel organisme public, incluant les municipalités, les commissions scolaires et les établissements de santé. Seuls les dossiers médicaux ne sont pas à la portée du mégafichier du ministère du Revenu. Un an plus tard, cette loi suscite toujours de vives critiques.

À l'occasion d'une consultation publique que tient actuellement la Commission parlementaire de la culture sur la Loi d'accès à l'information, la CSN

a réitéré, le 8 octobre, son opposition à toute création de fichier central parce que cela comporte trop de risques au plan de la vie privée et de la concentration de l'information. Le secrétaire général, Pierre Paquette, a demandé que la Loi d'accès à l'information constitue un rempart contre de telles pratiques. En d'autres mots, qu'elle ait plus de dents afin que tous les organismes, y compris le ministère du Revenu, y soient assujettis. «*Tout projet important impliquant les nouvelles technologies et l'échange de renseignements devrait en outre être discuté dans un forum public*», a ajouté Pierre Paquette.

M.K.

ront jusqu'au Pied-du-Courant, où furent pendus les Patriotes, en partant du Carré Viger.

Chaque participant est invité à trouver des commanditaires pour un montant minimum espéré de 20 \$. Information: 522-1502.

M.R.

Bonne fête http!

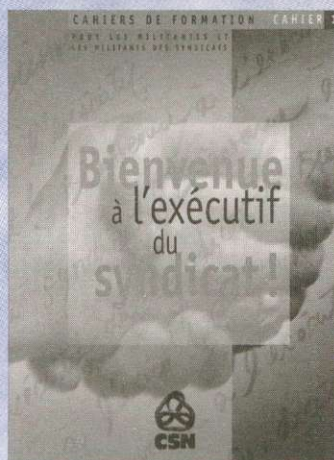
Pas nécessaire de sortir les flûtes et les banderoles, mais on tient quand même à souligner un sympathique petit anniversaire, celui du site Web de la CSN, qui est devenu accessible au public le 10 octobre 1995. La CSN était alors la seule centrale syndicale québécoise présente sur Internet.

Beaucoup, beaucoup de choses ont changé et évolué depuis, sur <http://www.csn.qc.ca>, et on constate un intérêt sans cesse croissant envers le site et son très vaste et très diversifié contenu (près de 400 pages). Depuis quelques semaines, on peut même s'abonner, en écrivant à jppare@accent.net, à une liste d'envoi qui signale par courrier électronique l'apparition de nouvelles pages sur le site.

J.-P. P.

En huit volumes, la petite encyclopédie syndicale

Enfin, la voilà!



Par où commencer quand on arrive à l'exécutif de son syndicat? Comment fonctionne un syndicat? Vous trouverez tout ce qu'il faut pour vous initier dans le cahier 1 intitulé *Bienvenue à l'exécutif du syndicat!* Coût: 4,50 \$

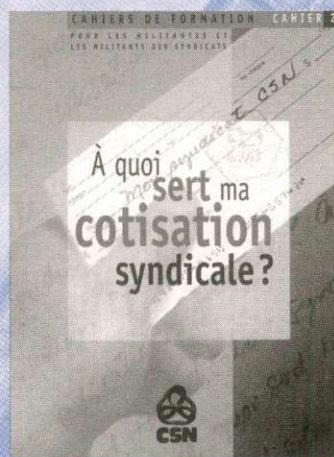


Qu'est-ce qu'une ou un délégué syndical et quel est son rôle dans l'animation de la vie syndicale? Celles et ceux qui veulent s'impliquer dans leur syndicat doivent lire le cahier 4 intitulé *Délégué-e, ça c'est pour moi!* Coût: 4,50 \$



Sébastien, le p'tit nouveau, commence à militer dans son syndicat. Découvrez avec lui une CSN débordante d'idées, vibrante de solidarité. Une histoire inédite à lire dans le cahier 7 intitulé *Militer à la CSN.* Coût 4,50 \$

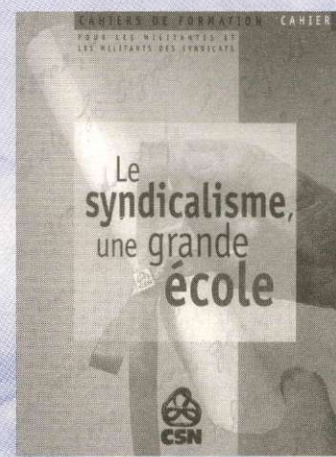
À l'intention des personnes nouvellement élues dans les syndicats, le Service de la formation de la CSN a préparé un cartable de huit cahiers portant sur différents aspects de la vie syndicale. Photos, illustrations, scénarios, schémas en font des documents agréables à utiliser et faciles à consulter.



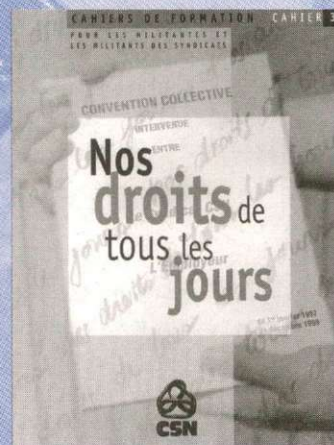
Comment gérer l'argent des membres? À quoi servent les *per capita* versés à la CSN et quel est le fonctionnement de la confédération? Le cahier 2 intitulé *À quoi sert ma cotisation syndicale?* contient beaucoup d'informations pour aider à la préparation d'un budget dans un syndicat CSN. Coût: 4,50 \$



Une négociation, ça se prépare. Quels en sont les enjeux? Quelles en sont les étapes? Comment bien s'y préparer collectivement? Vous trouverez tout ce qu'il faut savoir avant de négocier dans le cahier 5 intitulé *Négocier, tout un contrat... collectif!* Coût: 4,50 \$



Qu'est-ce que la CSN offre à ses militantes et militants désireux de comprendre pleinement ce mouvement progressiste et de s'y engager? Tous les programmes de formation disponibles à la CSN dans le cahier 8 intitulé *Le syndicalisme, une grande école.* Coût: 2,50 \$



Quelle est la portée d'un grief, le rôle du syndicat? Comment préparer les rencontres avec l'employeur? Ces données essentielles à qui veut militer sont rassemblées dans le cahier 3 intitulé *Nos droits de tous les jours.* Coût: 4,50 \$



Comment faire une analyse stratégique? Quels sont les facteurs menant à une bonne mobilisation? Toutes les informations et bien d'autres dans le cahier 6 intitulé *Nous nous mobilisons!* Coût: 5,00 \$

Ces cahiers sont disponibles à l'unité ou regroupés dans un coffret-cartable au coût de 35 \$.

Des frais de manutention de 5 \$ par exemplaire seront imposés.

Vous pouvez vous procurer ces documents au Service de la documentation de la CSN. 1601, rue de Lorimier, Montréal, Qc, H2K 4M5, Tél.: (514) 598-2151.

Internet: <http://www.accent.net/docucsn/service.html>